

COMMUNIQUE DE PRESSE du 1^{er} JANVIER 2017

Entrée en vigueur au 1^{er} janvier du seuil de 40% de femmes dans les conseils d'administration ou de surveillance des grandes entreprises privées et publiques : où en est-on ?

Les deux lois « Copé-Zimmermann » du 27 janvier 2011 et « Sauvadet » du 12 mars 2012 ont fixé au **1^{er} janvier 2017 l'échéance pour atteindre 40% de femmes** (ou un écart maximum entre femmes et hommes de 2 pour les CA de 8 membres et moins) **dans les conseils d'administration ou de surveillance** de toutes les entreprises de 500 salariés et plus et présentant un chiffre d'affaires d'au moins 50 millions d'euros, de même que dans les Etablissements Publics à caractère Industriel et Commercial (EPIC) et les Etablissements Publics à caractère Administratif (EPA).

La parité est un outil autant qu'une fin visant le partage à égalité du pouvoir de représentation et de décision entre les femmes et les hommes dans les différentes sphères de la vie citoyenne. Elle est une exigence de justice et de démocratie. Comme en politique, le partage du pouvoir dans les plus hautes fonctions des entreprises est un enjeu clé pour atteindre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Alors, où en est-on ?

Dans leur rapport publié en février 2016, le Haut Conseil à l'Egalité (HCE) et le Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle (CSEP) avaient établi qu'à un an de l'échéance :

- la part des femmes dans les conseils de l'ensemble des entreprises cotées s'élevait à 28 %, les entreprises du CAC40 (34 %) et du SBF120 (32 %) étant plus avancées. La part des femmes y a donc triplé entre 2009 et 2015 et ce grâce à la loi ;
- la part des femmes dans les conseils, d'après une étude portant sur 400 entreprises non cotées concernées par la loi pouvait être estimée à 14,2 % ;
- dans le secteur public, le rapport alertait sur l'absence de données exhaustives et d'instance de suivi.

Plusieurs entreprises rencontrées dans le cadre du travail sur le rapport avaient fait part de leur détermination à parvenir à l'objectif, et **le HCE et le CSEP saluent les efforts – indispensables – qui ont pu être fournis ces derniers mois**. Preuve s'il en fallait qu'en matière de parité, les obligations légales sont un levier nécessaire.

Néanmoins, six ans après l'entrée en vigueur de la loi Copé-Zimmermann et en l'absence de suivi de ces dispositions légales, les progrès ne peuvent être mesurés avec précision. Tout porte à penser qu'étant donné le retard accusé par certaines entreprises à 12 mois de l'échéance – notamment les entreprises non cotées et les entreprises publiques -, eu égard à la méconnaissance des dispositifs par bon nombre des structures visées, et à l'insuffisance d'actions d'accompagnement depuis lors, **l'ensemble des entreprises ne respecte pas leurs obligations légales à l'échéance de 2017**.

Le HCE et le CSEP plaident donc pour la mise en place, dans les meilleurs délais, d'un réel contrôle de la mise en œuvre des obligations légales des entreprises publiques et privées afin de permettre l'application des sanctions prévues, à partir du 1^{er} janvier 2017 : nullité des nominations d'un conseil mal composé n'entraînant pas celle des délibérations et non versement des jetons de présence le temps de la mise en conformité par les entreprises. .

« La mise en œuvre des lois doit être mesurée précisément et les sanctions doivent tomber si nécessaire. C'est un gage de bon fonctionnement de nos institutions et une nécessité pour faire advenir l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. En la matière, il ne peut y avoir de terra incognita, » a rappelé Danielle Bousquet, Présidente du Haut Conseil à l'Egalité.

Brigitte Grésy, Secrétaire générale du CSEP a ajouté : *« Au 1^{er} janvier 2017, deux sociétés du CAC40 sont dirigées par une femme. Au-delà de la question de la répartition des sièges, nous devons interroger la réelle répartition du pouvoir. »*

Retrouvez le rapport et ses recommandations ici : bit.ly/2i5pDkj ; Retrouvez le Guide de la Parité 2015 du HCE ici : bit.ly/2id5VAC